

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK RIAU KEPRI CABANG TELUK KUANTAN**

Oleh :

Wahyu Prima Reza

Pembimbing : Marzolina dan Tengku Firli Musfar

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : wpreza92@gmail.com

*The Influence Of Education, Work Experience And Placement Of Performance
Employees On PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan*

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of the level of education, work experience and placement on the performance of employees at PT. Bank Riau Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. As for the population in this study were all employees of PT. Bank Riau Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan totaling 55 employees. While the sampling is done by making all employees as a sample. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18:00. From the testing that has been done, simultaneous test shows that the level of education, work experience and placements influence on the performance of employees, while the partial test showed that the level of education, work experience and placement partial effect on the performance of employees. Employee performance needs to be optimized to the planned objectives can be achieved. For that is expected to the leading companies that pay attention to the harmony of communication that exists among employees at work. For example, by giving more work done in groups so that communication among employees can be properly maintained. Thus employees are expected to work with the maximum. With that employees will feel heavy for leaving the company.

Keyword : Education, Work Experience, Placement and Performance Employees.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu bagi suatu perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pendidikan agar

menghasilkan sumber daya manusia yang berkompetensi sehingga menjadikan sumber daya tersebut dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dan juga dapat mencapai pencapaian kinerja yang baik.

Di dalam perusahaan latar belakang pendidikan merupakan masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan,

terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pemimpin perusahaan. Seorang pemimpin diuntut untuk dapat mengetahui tingkat pendidikan apa yang cocok dalam penempatan karyawan di perusahaannya.

Sebagai perusahaan perbankan perusahaan Bank Riau Kepri mempunyai tujuan jangka panjang yang dilandasi oleh motif sosial dan ekonomi agar tercapainya tujuan jangka panjang tersebut. PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan membutuhkan sumber daya bermutu, sumber daya manusia yang bermutu tersebut adalah faktor produksi sentral yang merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang bisnis.

Penelitian ini memfokuskan pada kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh bank tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan pada dasarnya memiliki jumlah karyawan yang cukup memadai, namun didalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya belum sesuai yang diharapkan oleh manajemen sumber daya manusia pada bank ini. Kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan ini masih tergolong kurang memuaskan atau belum mencukupi standar kinerja yang optimal.

Dengan melakukan penilaian kinerja secara teratur, maka organisasi dapat mengukur sejauh mana tingkat perkembangan kinerja

anggotanya dalam memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Melalui penilaian kerja pula, organisasi akan mengetahui aspek-aspek ketenagakerjaan apa yang telah baik kondisinya, dan aspek-aspek mana yang masih perlu dilakukan perbaikan atau pembinaan agar hasil-hasil kerja anggota organisasi dapat sejalan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

Berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan diketahui bahwa kinerja karyawan masih didominasi nilai cukup baik, sedangkan harapan perusahaan kepada setiap karyawan untuk memiliki kinerja yang amat baik. Keadaan ini bila tidak diatasi dengan cepat akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan yang bersangkutan.

Setelah peneliti meninjau lokasi dan sempat melakukan wawancara terhadap manajer dan beberapa orang karyawan diperusahaan tersebut salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:96) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut. Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

Bedasarkan survei yang dilakukan masih terdapat karyawan yang belum memenuhi syarat pendidikan minimum sebagaimana yang di tetapkan oleh perusahaan.

Admin kredit, SID TDN, penyelamatan kredit, *customer service, teller, funding officer, back office*, kantor kas, itu merupakan bagian-bagian dimana tingkat pendidikan minimum belum memenuhi persyaratan, padahal penentuan tingkat pendidikan dirancang oleh manajemen dengan pertimbangan bahwa tingkat kesulitan kerja yang akan dihadapi karyawan memang lebih sesuai dilakukan oleh berbagai sumber daya manusia yang memiliki wawasan konseptual dari jenjang perguruan tinggi. Hal ini mengidentifikasikan bahwa ada inkonsistensi pelaksanaan persyaratan tingkat kualifikasi pendidikan minimum pada penempatan yang dilakukan.

Selain pendidikan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan adalah penempatan kerja. Dalam penempatan karyawan harus direncanakan dan ditetapkan karyawan yang bagaimana yang akan ditempatkan posisi tersebut. Penempatan karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikannya, skill yang dimilikinya dan juga pengalamannya dalam bekerja, dengan demikian karyawan tersebut dapat bekerja secara optimal dan pada akhirnya akan diperoleh kinerja karyawan yang baik

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki

kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan.

Untuk mengetahui fenomena mengenai penempatan kerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan, penulis melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner dengan hasil bahwa penempatan karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan belum sesuai dengan spesifikasi pendidikan yang dimiliki karyawan. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak yang ditempatkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan standar jenjang pendidikan yang dimilikinya. Ketidaksesuaian jenjang pendidikan yang tersebut dengan penempatan karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Pada saat ini masyarakat Indonesia sedang menuju ke arah masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*) mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan

Survei mengenai loyalitas kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri

Cabang Teluk Kuantan sampai tahun terakhir sudah cukup baik, hal ini terdilihat dari banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun. Berdasarkan informasi yang penulis terima dari beberapa karyawan, pengalaman karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan sudah dikatakan baik yang dilihat dari masa kerja yang lebih dari 3 tahun. Namun meskipun masa kerja karyawan sudah dikatakan baik tetapi masih ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan? 2) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan? 3) Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan? 4) Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan . 2) Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan. 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan 4) Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap

kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan meninjau aspek pola penempatan efektif dan pengalaman kerja karyawan. 2) Dapat memperkaya wawasan akademis dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. 3) Dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja menurut Rivai (2006;309-310) adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Sedangkan menurut Raymond A. Noe, dkk (2010: 451) memberikan penjelasan tentang kinerja, yaitu sebagai berikut: Kinerja didefinisikan "*the extent of actual work performed by individual*" atau sampai sejauh mana kerja aktual yang diperlihatkan oleh

seorang individu. maka dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan akhirnya organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara , 2009: 68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Pendidikan

Pendidikan menurut Ranupandojo (2007: 77) adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan memutuskan penguasaan teori dan keterampilan serta persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Ranuandojo (2007:35),

Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Menurut Manullang (2006:83) diuraikan bahwa manfaat pendidikan itu baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Menaikkan rasa puas karyawan
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan turn off karyawan
- d. Menaikkan tingkat penghasilan
- e. Mengurangi biaya lembur
- f. Mengurangi biaya keluhan keluhan karyawan
- g. Mengurangi kecelakaan
- h. Memperbaiki komunikasi
- i. Meningkatkan pengetahuan karyawan
- j. Memperbaiki moral karywan
- k. Menimbulkan kerja sama yang baik

3. Pengalaman Kerja

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga harus memiliki pengalaman kerja melalui tahapan masa kerja serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meniti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang beragam

Menurut Siagian (2007: 52) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerja pada

masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Winardi (2011:47) mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu.

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisis dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang menurut (Zainullah dalam Ni Putu Eka Fajariani dan B.Ketut Surya:2015)

1. Lamanya Masa Kerja.
2. Pengalaman Dalam Pelaksanaan Pekerjaan
3. Wawasan Tentang Pekerjaan.

4. Penempatan

Menurut Mathis dan Jackson (2006; 262) menyatakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaannya.

Sedangkan menurut Rivai (2006; 211) penempatan adalah penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dinuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan konsultasi menuntukan penempatan karyawan dimasa akan datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasehat pada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling pada karyawan

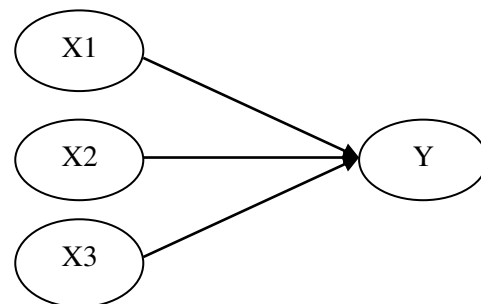
Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2009; 165) maksud diadakan penempatan karyawan

adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Kecakapan
- c. Keahlian

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan Peneliti

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga Pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan
- H.2: Diduga Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan
- H.3: Diduga Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan
- H.4: Diduga Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk

Kuantan yang terletak di jln Jend. Sudirman, No. 114 Teluk Kuantan. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah seluruh pegawai PT.Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan yang berjumlah 55 orang karyawan. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dengan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja
 X_1 = Tingkat pendidikan
 X_2 = Pengalaman kerja
 X_3 = Kepuasan Kerja
 b_0 = Penempatan
 b_1b_2 = koefisien regresi
 e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan

indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator kinerja (Y) adalah Pengetahuan tekhnis, Kecepatan berfikir dan bertindak, Kemampuan manajerial, Komunikasi dan Kerja sama.

Sedangkan indikator pendidikan (X_1) adalah Isi/Materi pendidikan, Metode pendidikan, Keterampilan penatar, Waktu dan lokasi pendidikan dan Penerapan hasil pendidikan.

Indikator pengalaman kerja (X_2) adalah Lamanya Masa Kerja, Pengalaman Dalam Pelaksanaan Pekerjaan dan Wawasan Tentang Pekerjaan. Indikator penempatan kerja (X_3) adalah Pendidikan, Pengetahuan kerja dan Keterampilan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Responden PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam usia produktif yaitu karyawan yang berumur 20-30 Tahun dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat. Tingkat pendidikan karyawan PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan sebagian besarnya adalah lulusan Strata 1, hal ini dikarenakan dalam proses kerjanya sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan keahlian yang khusus untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut terutama untuk menangani dan melayani nasabah dengan baik sehingga nasabah merasa puas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $> r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 55-2 = 53$ (lihat tabel r dengan df 53) = 0,266. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kinerja	0,832	Reliabel
Pendidikan	0,782	Reliabel
Pengalaman	0,792	Reliabel
Penempatan kerja	0,776	Reliabel

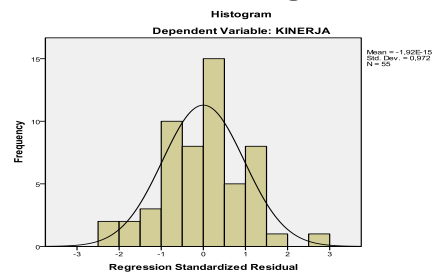
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:

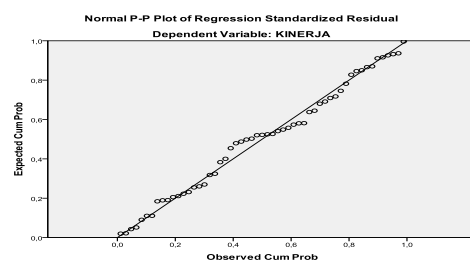
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



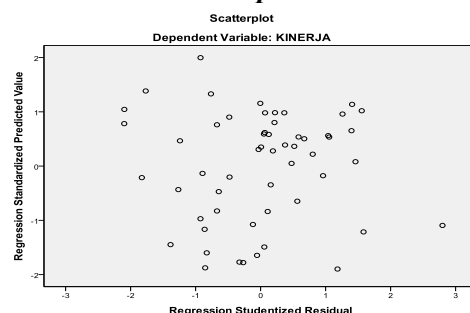
Sumber : Data Olahan, 2016

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji normalitas data heteroskedastisitas:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$, dimana VIF = pendidikan (X_1) sebesar 3,010, pengalaman kerja (X_2) sebesar 2,527, dan penempatan kerja (X_3) 3,104, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	t
1	(Constant)	-,089	,237	-,375
	Pendidikan	,299	,125	2,391
	Pengalaman	,404	,113	3,567
	Penempatan	,293	,128	2,288

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,089 + 0,299 X_1 + 0,404 X_2 + 0,293 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar -0,089 Artinya adalah apabila pendidikan, pengalaman dan penempatan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai -0,089.
- Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,299. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pendidikan sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman sebesar 0,404. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengalaman sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,404 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel penempatan kerja sebesar 0,293. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh

variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,758. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pendidikan, pengalaman dan penempatan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diketahui bahwa tingkat pendidikan, pengalaman dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti Djoharam, dkk (2014) dan Wijaya (2012). Adapun hasil penelitiannya yaitu Pelatihan, penempatan, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung atau pun tidak langsung terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Jika tingkat pendidikan yang diterapkan pimpinan perusahaan kepada karyawan tepat, maka kinerja karyawan akan maksimal, dan begitu

juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Pengalaman kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan dalam keadaan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap Hubungan Interpersonal hanya sebesar 3,23. Dan dari pengujian yang di lakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan di terima. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Penempatan kerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan masih cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap lingkungan kerja sebesar 3,36. Berdasarkan dari pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan di terima. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian:

- 1) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan.
- 2) Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan.
- 3) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan.
- 4) Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang Teluk Kuantan

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai rekomendasi kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan perlu dioptimalkan agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memperhatikan keharmonisan komunikasi yang terjalin sesama karyawan saat bekerja. Misalnya dengan memberikan pekerjaan yang lebih banyak dilakukan secara berkelompok agar komunikasi sesama karyawan dapat terjaga dengan baik. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu bekerja dengan maksimal.
2. Mengenai tingkat pendidikan diharapkan kepada Pimpinan untuk memperhatikan hasil yang diperoleh dari diklat sudah

diterapkan karyawan dalam pekerjaan. Misalnya dengan mengawasi karyawan saat bekerja dan melihat hasil kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan akan mengetahui apakah kinerja semakin baik atau tidak setelah diadakannya pelatihan.

3. Mengenai pengalaman kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan untuk mengharuskan semua karyawan menguasai segala jenis pekerjaan yang ada diperusahaan. Misalnya dengan melakukan rotasi pekerjaan sehingga pengetahuan karyawan bertambah dan menguasai semua jenis pekerjaan yang ada diperusahaan dan sekaligus mencegah kebosanan karyawan dalam menjalani satu pekerjaan saja di perusahaan
4. Mengenai penempatan kerja diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Misalnya dengan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan beserta pengalamannya di bidang yang sama. Dengan semikian karyawan akan mampu untuk bekerja dengan maksimal karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
5. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa variabel kinerja karyawan, agar tidak menggunakan variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan serta menggunakan alat analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. BPFE: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L Dan Jackson, J, H, 2006. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Salemba Empat, Jakarta
- Noe, Raymond A dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Personalialia*, Edisi III. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2008. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Bumi Aksara: Jakarta
- Siagian, P, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Winardi, 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Melton Putra: Jakarta
- Zainullah dalam Ni Putu Eka Fajariani dan B.Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*